

Филиал ГКУ РЦЗН по Калининскому району города Уфы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«15» декабря 2023 г.
Регистрационный номер 72/23
Подпись Хисматуллин А.Б.

«Согласован»

в Башкортостанской республиканской
организации общероссийского профсоюза
государственных учреждений и общественного
обслуживания РФ

Регистрационный № 33
«15» декабря 2023 г.

дата регистрации коллективного договора



И.Р. Низмулов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГБПОУ Уфимский машиностроительный колледж на 2024-2026 годы

Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ Уфимский
машиностроительный колледж
Б.М. Мусин /Б.М. Мусин/



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
И.Р. Низмулов /В.В. Хисматуллина/

Утвержден на общем собрании работников
ГБПОУ Уфимский машиностроительный
колледж (08 декабря 2023 г. протокол № 4)

г. Уфа – 2023 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Уфимский машиностроительный колледж (далее – ГБПОУ Уфимский машиностроительный колледж) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Уфимский машиностроительный колледж в лице директора Мусина Булата Мирзалифовича

1.2.2. Работники в лице первичной профсоюзной организации работников государственных учреждений и общественного обслуживания ГБПОУ Уфимского машиностроительного колледжа, действующей на основании общего положения (далее – ППО, представительный орган), в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - Профсоюзный комитет).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне, обеспечения стабильной и производительной работы, успешного долгосрочного развития, роста общественного престижа и деловой репутации Работодателя;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство, ТК РФ) соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают ППО работников государственных учреждений и общественного обслуживания, в лице профсоюзного комитета единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза перечисляет ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы бесплатно на счет ППО (через бухгалтерию организации) денежные средства на условиях и в размерах, установленных ППО.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, перечисляет ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы бесплатно на счет ППО (через бухгалтерию организации) денежные средства на условиях и в размерах, установленных ППО.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников данного Работодателя. Льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются и на работников ППО.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учетом положений Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы (далее - Республиканское соглашение).

1.6. Изменения и (или) дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на общем собрании (конференции) Работников.

1.7. Работодатель не реже двух раз в год информирует Работников, в том числе на

собраниях, их представителей о выполнении коллективного договора, о результатах финансово-экономической деятельности организации, представляет Профсоюзному комитету информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации.

Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету сведения о формировании и расходовании фонда оплаты труда, системах оплаты труда, формы статистической отчетности и аналитические документы, обоснования проведения мероприятий, влекущих массовое увольнение работников, в порядке и объеме, установленном коллективным договором.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников при изменении организационно-правовой формы организации, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), приватизации, перепрофилировании, банкротстве организации или ликвидации.

Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов Работников, в том числе в части охраны здоровья, при реорганизации, приватизации, смене собственника, перепрофилировании, банкротстве или ликвидации организаций; при проведении мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов; при чрезвычайных ситуациях, сложившихся в результате аварий, опасного природного явления, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного и иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения.

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х рабочих дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменениями и (или) дополнениями к нему всех Работников данного Работодателя, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать доступность и гласность содержания настоящего коллективного договора и информации о выполнении условий коллективного договора (посредством проведения собраний, конференций, отчетов представителей сторон, размещения информации на информационных стендах, в многотиражной газете и т.д.).

Если вступление в силу настоящего коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) может повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» и «О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений)».

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

Стороны принимают меры по реализации в Республике Башкортостан Указов Президента Российской Федерации и Указов Главы Республики Башкортостан, направленных на реализацию стратегических задач и исполнение национальных проектов в рамках социально-экономической политики.

Работодатель обязуется:

2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты,

содержащие нормы трудового права, выполнять условия коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров.

Обеспечить учет мнения представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

Принимать локальные нормативные акты по согласованию с представительным органом Работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.

2.2. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.4. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами надлежащего качества, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей.

2.5. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.6. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.7. Обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также прохождение Работниками независимой оценки квалификации.

2.8. В случаях ухудшения финансового состояния предприятия, в том числе при наличии признаков несостоятельности (банкротства), подачи в арбитражный суд заявления о признании организации банкротом, Работодатель извещает об этом работников и выборный орган ППО в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и защите прав.

В ходе проведения процедур по изменению организационно - правовой формы организации, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), приватизации, перепрофилирования, банкротстве организации или ликвидации организации стороны совместно разрабатывают комплекс мер, позволяющих обеспечить предоставление работникам социально-трудовых прав и дополнительных гарантий, установленных законодательством, в том числе права на полную и своевременную выплату заработной платы.

2.9. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию:

- не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса для ведения коллективных переговоров;

- не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса для контроля за выполнением коллективного договора, соглашения;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Работодателя, изменении структуры, передачи организации, ее подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

- о введении технологических изменений, которые влекут за собой изменение условий труда Работников не позднее, чем за два месяца;

- о профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников;

- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, существующие риски повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- о результатах производственно - хозяйственной деятельности, инвестиционной политике;

- об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.;

- о назначении (заключении трудовых договоров и прекращении трудовых договоров)

с руководителями и заместителями руководителя организации, ее подразделений;

- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;

- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, законодательством о профсоюзах, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.11. Учитывать мнение профкома и ППО по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.12. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов об устранении нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.13. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

- учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором; обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

- проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации и т.д.;

- обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесения предложений по ее совершенствованию;

- обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации; освобождения Работников от работы для участия в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии на общем собрании Работников и (или) его изменении, дополнении, в работе комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) и других случаях, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями;

- участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с законодательством, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

- участия в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса;

- в иных формах, определенных трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.14. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами, в т.ч. посредством возобновления, организации и развития, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.15. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового

распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.16. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.17. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.18. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.19. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в органах государственного контроля (надзора), ведомственного контроля, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.20. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.21. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, полагающихся компенсациях, льготах либо ограничениях.

2.22. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.23. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов Работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении (ограничении) реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

2.24. Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Профсоюзным комитетом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании Работников.

2.25. В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через КТС с Работодателя, а в случае угрозы введения процедур банкротства, и в судебном порядке.

2.26. В случае банкротства Работодателя принимать меры по представительству интересов Работников при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве.

2.27. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.28. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в себестоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.29. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.30. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.31. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.32. Выполнять установленные нормы труда.

2.33. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

2.34. Способствовать сохранению благоприятной трудовой атмосферы в коллективе, уважать права друг друга.

2.35. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его репутации.

2.36. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.37. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющемуся Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Работодатель имеет право:

2.38. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.39. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.40. Принимать локальные нормативные акты.

2.41. Создавать объединения Работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.42. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.43. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, соглашениями и коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза

Профсоюзный комитет имеет право:

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями;

свободно распространять информацию о своей деятельности;

оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза;

реализовывать иные права, предоставленные федеральными законами, законами Республики Башкортостан, коллективными договорами и соглашениями.

Работник имеет право на:

2.44. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.45. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.46. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.47. Своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями.

2.48. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.49. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, результатах специальной оценки условий труда.

2.50. Дополнительное профессиональное образование.

2.51. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным

договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.52. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.53. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.54. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзный комитет (ППО), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.55. Защиту своих индивидуальных и коллективных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.56. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и ее конкурентоспособность.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Стороны проводят политику создания экономических условий, позволяющих за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень социального потребления качественных социальных услуг и достойный уровень жизни. Предпринимают меры по недопущению снижения достигнутого уровня средней заработной платы в организации.

3.2. Стороны осуществляют контроль за своевременной выплатой заработной платы, не допускают снижения ее уровня. Принимают меры по легализации заработной платы и ликвидации задолженности по заработной плате. Обеспечивают своевременную выплату заработной платы и не допускают применения «теневых» схем оплаты труда Работников.

3.3. Стороны обеспечивают безусловное соблюдение норм трудового законодательства в вопросах регулирования оплаты труда и трудовых правоотношений.

3.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов производится с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Уточнение тарифных разрядов производится не позднее следующего срока начисления заработной платы после получения сведений об изменении критериев, служащих основанием для установления размеров заработной платы или подтверждающих квалификацию работника. Установление нового тарифного разряда производится приказом руководителя, в соответствии с решением аттестационной комиссии или согласно тарифно-квалификационным характеристикам.

3.5. Оплата труда за не полностью отработанный месяц производится пропорционально фактически отработанному рабочему времени.

3.6. Наряду с оплатой гарантированной, базовой части заработной платы, определяемой тарифной ставкой (окладом), работникам ГБПОУ Уфимский машиностроительный колледж назначаются дополнительные выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению о материальном стимулировании работников колледжа. Выплаты компенсационного характера являются обязательными и устанавливаются на основании и в соответствии с Федеральными законами.

3.7. Стимулирующие выплаты и их размер определяются Положением о материальном стимулировании работников колледжа.

3.8. Условия, при которых размер стимулирующих выплат работнику может быть уменьшен или отменен:

- невыполнение распоряжений, заданий и планов работ;
- добровольный отказ работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка;
- совершение закреплёнными обучающимися правонарушений;
- нарушение инструкций, требований по охране труда и технике безопасности;
- не обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей;
- совершение прогула;

–появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения или наркотического воздействия;

–искажение и фальсификацию документальной информации;

–нарушение моральной этики и разглашение служебной информации.

3.9. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.10. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

3.11. Оплачивать труд Работников в соответствии с положением об оплате труда, устанавливающим размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже минимального размера оплаты труда, которое принимается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.12. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению о материальном стимулировании, принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.13. В соответствии с ТК РФ и Республиканским соглашением:

3.13.1. в случае задержки, выплачивать заработную плату с учетом индексации, установленной коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Работодателя (индексация заработной платы бюджетников устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права в порядке).

3.13.2. при нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере (не ниже одной сто пятидесятой) действующей на это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ);

3.13.3. сохранять за Работником средний заработок на весь период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ), в период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте;

3.13.4. задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счете) выплачивать в соответствии с согласованными с Профсоюзным комитетом сроками погашения;

3.13.5. обеспечивать в составе заработной платы работников бюджетных организаций оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на очередной год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

3.13.6. соблюдать соотношение не более чем 1:6 в уровнях оплаты труда 10 процентов Работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов - с самой высокой заработной платой.

3.14. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца 20 числа каждого месяца– аванс и 5 числа следующего месяца расчет (то есть не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст.136 ТК РФ*).

3.15. Нести расходы, связанные с перечислением средств на счет Работника.

3.16. Оплачивать труд Работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной рабочему по основной работе.

3.17. Устанавливать нормы выработки для Работников в возрасте до восемнадцати лет исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих Работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

3.14. Оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производить в повышенном размере 10% (т.е. не ниже процентов к установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями (*ст.147 ТК РФ*).

3.15. Предоставлять Работникам при направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.16. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска (*ст. 136 ТК РФ*). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

3.17. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере, установленном по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.18. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену (с 22.00 часов до 06.00 часов) осуществлять не менее 20% тарифной ставки (оклада).

3.19. Сохранять среднюю заработную плату и место работы за Работником, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.20. Сохранять среднюю заработную плату за Работником на все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров.

3.21. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.22. Оплачивать сверхурочные работы в двойном размере.

3.23. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- работникам, у которых отсутствуют компенсационные и стимулирующие выплаты – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки от минимального размера оплаты труда сверх начисленной заработной платы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.24. При наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней не снижать

заработную плату Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.25. Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда); время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника оплачивать в размере (не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) *(см. 157 ТК РФ)*).

3.26. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с Профсоюзным комитетом по мере совершенствования и (или) внедрения новой техники, технологии и проведения иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

3.27. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения Работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, навыков, высокой квалификации, профессионального опыта.

3.28. Выдавать Работникам за день до расчета (окончательного расчета) расчетные листки с указанием всех видов произведенных начислений и удержаний за месяц, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ и утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

3.29. Устанавливать соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме размер компенсации за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещения расходов, связанных с их использованием в случае использования Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества Работника.

3.30. Ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.31. С письменного согласия Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией в размере не ниже среднего дневного заработка за каждый день неиспользованного отпуска.

3.32. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

При этом Работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, как в данной местности, так и в других местностях.

3.33. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется Работнику в размере тарифной ставки (оклада) *(см. 73 ТК РФ)*.

Раздел 4. Трудовой договор и обеспечение занятости

Стороны разрабатывают и реализуют меры по обеспечению трудоустройства

выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

Привлекают высококвалифицированных рабочих и специалистов в качестве наставников при трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования.

Стороны принимают меры по обеспечению занятости работников старшего поколения, обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста в соответствии со Стратегией действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации.

4.1. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения Работниками и Работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются кадровой службой и утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь Работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях, предусмотренных *ст.59 ТК РФ*.

4.4. Предусмотреть на 2024 год 2 (два) рабочих места для трудоустройства инвалидов.

4.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.6. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией Работодателя, его подразделений, изменением формы собственности или организационно - правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и другое, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

4.8. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с *пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ* в письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников соответственно не позднее, чем за три месяца (*ст. 82 ТК РФ, п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п.2ст.14 Закона Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»*).

При угрозе массовых увольнений с учетом мнения выборного органа ППО принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (*ст.180 ТК РФ*).

4.9. Устанавливать формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном *ст. 372 ТК РФ* для принятия локальных нормативных актов.

4.10. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования Работникам, проходящим подготовку, предоставлять им гарантии, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.11. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в

результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата Работников.

4.12. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности Работников или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, сведения о Работниках, имеющих более высокую производительность труда и квалификацию, имеющих преимущества оставления на работе, а также Работников, в отношении которых установлен запрет на увольнение по данному основанию.

4.13. В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам с учетом предоставленных им льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении принимать решения об увольнении (помимо соблюдения порядка, установленного ТК РФ) с учетом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателей.

4.14. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с *пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ* с Работником, являющимся членом профессионального союза направлять в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.15. Обеспечить установленный *ст. 373 ТК РФ* порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

4.16. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий Работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники предпенсионного возраста;
- многодетные матери (отцы, опекуны), воспитывающие трех и более детей.

4.17. Расторжение трудового договора в соответствии с *пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ* с Работником - членом профсоюза, производить с предварительного письменного согласия выборного органа ППО соответствующего профсоюза, членом которого является данный Работник (*ч. 2 ст. 82 ТК РФ*).

4.18. Расторжение трудового договора в соответствии с *пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ* по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа ППО и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой ППО (*ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ*);

Увольнение по основанию, предусмотренному *пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ*, Работников, указанных в части 1 настоящего пункта коллективного договора допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.19. В случае угрозы массового высвобождения Работников, Работодатель обязан:

отказаться от привлечения Работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и праздничные нерабочие дни (кроме организаций, где невозможна приостановка производства);

приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

ограничить использование иностранной рабочей силы;

отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками данного Работодателя;

переводить Работников с их согласия на другую работу;
направлять Работников, подлежащих высвобождению на переобучение; вводить в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени при условии его продолжительности не менее половины нормы рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца;

создавать необходимые условия для подготовки, переподготовки и повышения квалификации, переобучению новым профессиям Работников, в том числе для высвобождаемых Работников – до наступления срока расторжения трудового договора;

сохранять за Работниками, уволенными в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и (или) штата, льгот и гарантий, предусмотренных для Работников;

предоставлять освобождающиеся рабочие места в первую очередь Работникам своей организации, независимо от места нахождения структурных подразделений предприятия.

4.20. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании (в т.ч. без отрыва от производства).

4.21. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.22. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя (за исключением изменения трудовой функции Работника) в порядке, установленном ТК РФ.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.23. Продолжительность рабочего времени конкретных Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, которым трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (*ст. 92 ТК РФ*) устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.24. На основании отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не ниже среднего дневного заработка, исчисленного пропорционально отработанному времени.

4.25. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации обязуется приостановить действие трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (*ст.351.7 ТК РФ*).

4.26. В случае приостановления действия трудового договора на основании *ст.351.7 ТК РФ* выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за

период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, сохранить все социально-трудовые гарантии право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

4.27. При возобновлении действия трудового договора, предоставить работнику прежнее место работы (*ст.351.7 ТК РФ*).

Профсоюзный комитет обязуется:

4.28. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнением условий настоящего коллективного договора, соглашений.

4.29. Инициировать образование КТС в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных и принципиальных представителей профсоюзной организации.

4.30. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (*ст.372 ТК РФ*), участвовать в урегулировании разногласий с Работодателем в случае несогласия с решением Работодателя.

Содействовать включению в Коллективный договор обязательств по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателя;

4.31. Обеспечивать защиту прав и представительство законных интересов Работников - членов профсоюза в суде, КТС, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.32. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.33. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, а также графиками сменности, утверждаемые работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (*ст. 100, ст. 190 ТК РФ*).

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие (*ст. 103 ТК РФ*).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (*ст. 91 ТК РФ*). Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. Привлечение Работника к сверхурочной работе производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя. Привлечение Работников к сверхурочным без их письменного согласия и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных *ст.99 ТК РФ*.

При этом продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*ст. 99 ТК РФ*).

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (*ст. 92 ТК РФ*).

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (*ст. 92 ТК РФ*) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.5. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный

отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю (при шестидневной рабочей неделе один выходной день).

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (*ст. 111 ТК РФ*).

Привлечение Работника к работе в установленный день отдыха производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя.

Привлечение Работника к работе в выходной и праздничный нерабочий день без письменного согласия Работника и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных *ст. 113 ТК РФ*.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*).

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.7. Время предоставления перерыва для отдыха и питания предоставляемого Работникам в течение рабочего дня (смены) и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем (*ст. 108 ТК РФ*).

Работодатель предоставляет Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже -15°) перерывы для обогрева 15 минут через каждые 2 часа работы. Для этого оборудуется специальное отапливаемое помещение в месте проведения работ.

Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате (*ст. 109 ТК РФ*).

5.8. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ*). Педагогическим работникам – 56 календарных дней.

5.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - согласно Приложению к настоящему Коллективному договору, продолжительностью не менее 7 календарных (рабочих) дней;

Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью пять календарных дней;

Работникам в связи с прохождением вакцинации от новой коронавирусной инфекции Covid-19 продолжительностью 2 календарных дня;

Стороны договорились, что ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (*ст. 123 ТК РФ*).

График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

5.11. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.12. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (*ст. 124 ТК РФ*).

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного

оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.14. В случаях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его личного заявления, в частности:

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

е) Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней.

Указанные дополнительные оплачиваемые дни отдыха могут быть получены непосредственно после прохождения вакцинации, либо могут быть присоединены к очередному отпуску работника.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Раздел 6. Охрана труда и экологическая безопасность

6.1. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.2. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда осуществляется Работодателем в соответствии с государственной политикой в области охраны труда, с обязательным условием соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.3. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляют: от Работодателя *специалист по охране труда*, от профсоюзного комитета *председатель*.

Работодатель обязуется:

6.4. Разработать, и после согласования с ППО, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

б) сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;

в) улучшение условий и охраны труда работающих в т.ч. женщин и подростков;

г) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

д) улучшение экологической обстановки;

е) обеспечение приоритета финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

6.5. Обеспечить Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты и контроль за правильностью их применения.

6.6. Обеспечить административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях организации.

6.7. Создать и укреплять службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 года № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

6.8. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и ППО комиссию по охране труда;

финансировать и создать условия для работы комитета (комиссии) по охране труда, в т.ч. выделить помещения, предоставить средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет собственных средств;

обеспечить беспрепятственный допуск правовых и технических инспекторов труда профсоюзов в целях проведения проверок соблюдения условий и охраны труда и представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.9. Стороны исходят из того, что ППО пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого стороны вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счет средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведенной технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.10. Разрабатывать и по согласованию с ППО утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.11. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве и обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.12. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.13. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением в рабочее время с сохранением за Работниками на период прохождения медосмотра среднего заработка и места работы (должности).

6.14. Выделять средства на мероприятия по охране труда в размерах предусмотренных законодательством.

6.15. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей ППО и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

6.16. Разрабатывать и устанавливать совместно с выборным органом ППО дополнительные гарантии и компенсации, в том числе доплаты сверх предусмотренных трудовым законодательством Работникам, занятым на работах с вредными (опасными) или особыми условиями труда.

6.17. Участвовать в создании на паритетной основе совместно с ППО комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, урегулированию разногласий и в заседаниях

КТС при рассмотрении трудовых споров, в т.ч. связанных с нарушением законодательства об охране труда, не выполнением обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями и др.

6.18. Возмещать вред, причиненный Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, сверх установленных действующим законодательством.

6.19. Размер единовременной денежной выплаты семье в результате смерти работника, наступившей по вине работодателя, от несчастного случая на производстве должен составлять не менее годового заработка пострадавшего.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной выплаты определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера годового заработка пострадавшего.

6.20. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, выявление и оценку опасностей, оценку уровней профессиональных рисков и реализацию мероприятий, разработанных по результатам их проведения.

6.21. Обеспечить полноправное участие ППО, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.22. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.23. Предоставить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза свободное от работы время для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка.

6.24. Обеспечить совместно с профсоюзным комитетом обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, с выдачей соответствующего удостоверения.

6.25. Создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

6.26. Включать представителей ППО, технического инспектора труда отраслевого профсоюза в комиссию по приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых объектов производственной и социальной сферы.

6.27. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 года № 163).

6.28. Регулярно (ежемесячно, ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с ППО вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области;

обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

6.29. Обеспечить указание в трудовых договорах наименования должностей, профессий или специальности в соответствии с наименованием и требованиями, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а также квалификационные требования или требования профессиональных стандартов, которым должны они соответствовать, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям,

специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

6.30. Обеспечить включение в трудовой договор обязательных условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

6.31. Обеспечить выполнение ежегодного плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

6.32. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.33. Проводить экологические субботники.

6.34. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.35. Организовать обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.36. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.37. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.38. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.39. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

6.40. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.41. Организовать представление уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюза, статистического отчета 1-У (Отчет о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля.

6.42. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

6.43. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.44. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Работники в области охраны труда обязуются:

6.45. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством, в том числе законодательством об охране труда и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.46. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.47. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.48. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.49. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.50. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по

охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.51. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.52. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.53. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

Раздел 7. Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Стороны принимают обязательства по расширению прав женщин, иных лиц с семейными обязанностями, на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и оздоровление.

Стороны договорились:

7.1. Определить с учетом производственных условий меры социальной поддержки женщин и иных лиц с семейными обязанностями, в том числе по применению гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда лицам, имеющим детей до 14 лет, а также по применению дистанционных (удаленных) форм занятости, профессиональному обучению и переобучению лицам, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие.

7.2. Разработать и осуществить систему мер по переводу женщин, иных лиц с семейными обязанностями, с работ с тяжелыми условиями труда, сокращению занятости указанных лиц в ночное время.

7.3. Предоставлять одному из родителей имеющих ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября с оплатой в соответствии с коллективным договором.

7.4. Проводить специальную оценку условий труда и требований охраны труда на рабочих местах, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимыми для Работников.

7.5. Проводить мониторинг уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях.

7.6. Разработать и внедрить системы поддержки Работников с семейными обязанностями.

7.7. Создать и обеспечить работу женского совета(комиссии).

Работодатель обязуется:

7.8. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению.

7.9. Организовать надомный труд, дистанционную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться.

7.10. Вводить в случаях и в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени в подразделениях, укомплектованных квалифицированными Работниками - женщинами, с их согласия на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства.

7.11. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.

7.12. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.13. Организовать условия труда и быта женщин с учетом их физиологических

особенностей.

7.14. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей допускаются только с их письменного согласия при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.16. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

7.17. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам и иным лицам с семейными обязанностями, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

7.18. Предоставлять женщинам и иным лицам с семейными обязанностями, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем, с сохранением средней заработной платы.

7.19. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

Раздел 8. Условия труда и социальная защита молодежи

Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения организации квалифицированными молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения достойных условий труда и социальной защиты молодежи,

Работодатель обязуется:

8.1. Развивать институт наставничества (организовать обучение производственным навыкам, производственное обучение); принимать активное участие в проведении республиканского конкурса «Лучший наставник».

8.2. Предусматривать меры поощрения мастеров производственного обучения, обучающихся и студентов учреждений профессионального образования.

8.3. Финансировать программы работы с молодежью в организации.

8.4. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома.

8.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего образования и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных учреждениях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

8.6. Заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых рабочих и специалистов, а также договоры о развитии материально-технической базы этих учреждений, проведении производственной практики и стажировки преподавателей; производить ежемесячную доплату к стипендии Работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования по целевому направлению организации. Учреждать стипендии Работодателя и Профсоюзного комитета.

8.7. Предоставлять Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, установленном ТК РФ.

8.8. Обеспечить при необходимости подготовку Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получение дополнительного профессионального образования.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.9. Способствовать созданию в организации совета молодежи, молодежной комиссии профкома и т.д.

8.10. Способствовать участию представителей молодежи в установленном порядке в комиссиях по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, по охране труда.

8.11. Способствовать адаптации молодых Работников на производстве, организации рабочих мест и производственного быта, созданию необходимых условий для проживающих в общежитиях.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.12. Создать при профсоюзном комитете молодежную комиссию.

8.13. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.14. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями норм, льгот и гарантий для молодых Работников.

8.15. Информировать Работников о деятельности профсоюзной организации по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

8.16. Проводить обучение молодых Работников по ведению коллективных переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (установление заработной платы, ее индексация, порядок предоставления отпусков, возможное изменение норм труда, порядок увольнения ит.д.).

8.17. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

Молодые работники обязуются:

8.18. Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.19. Качественно и своевременно выполнять должностные обязанности, нормы выработки и производственные задания.

Активно и заинтересованно участвовать в работе молодежного совета, в случае избрания (назначения), комиссии по ведению коллективных переговоров и т.д.

Участвовать в работе по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

Раздел 9. Социальные гарантии, компенсации и льготы

Работодатель обязуется:

9.1. Возмещать Работникам не позднее, чем за 3 дня до времени отправления расходы, связанные со служебными командировками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя в размерах и порядке, установленном в Положении о служебных командировках работников колледжа.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, Работникам определяются Положением о служебных командировках работников колледжа, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.2. Выплачивать Работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ, а также дополнительно согласно Приложению настоящему коллективному договору.

9.3. Оказывать материальную помощь Работникам в размере должностного оклада:

9.3.1. В качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию.

9.3.2. Женщинам и мужчинам в связи с 50-летием.

9.3.3. Женщинам в связи с 55-летием; мужчинам в связи с 60-летием.

9.3.4. Смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении).

9.3.5. Утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.).

9.3.6. Необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием.

9.3.7. Государственной регистрации заключения брака.

9.3.8. По заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения – одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

9.6. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.7. Ежемесячно через расчетные листы информировать Работников, о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ.

9.8. Обеспечивать детей Работников в возрасте до 14 лет (*включительно*) новогодними подарками и билетами на новогодние представления бесплатно.

9.9. При возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению Работников, совместно с профсоюзным комитетом организовать проведение независимой экспертизы условий труда технической инспекцией труда профсоюзов.

Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

9.10. Работодатель обязуется предоставлять Работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения страховой пенсии по старости, в том числе, досрочно) следующие дополнительные гарантии:

- дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14

календарных дней (ст.116 и 128 ТК РФ);

- 2 дня в год для прохождения диспансеризации;
- возможность прохождения профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, в том числе, за счет средств работодателя;
- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст.179 ТК РФ);
- запрет на увольнение работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность).

Профсоюзный комитет обязуется:

9.11. Добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.12. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

Раздел 10. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа

Стороны принимают экономические, организационные и правовые меры, направленные на сохранение и укрепление материальной базы объектов культуры, физкультуры, спорта, туризма, детского и семейного отдыха и оздоровления, на сохранение бесплатных (льготных) форм работы с детьми в социально-культурной сфере.

В соответствии с пунктом 6.6 Республиканского соглашения Стороны определились проводить мероприятия по:

профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака;

созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

Стороны определились разработать и принять корпоративную социальную программу, направленную на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

Работодатель обязуется:

10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

10.2. В Правилах внутреннего трудового распорядка предусмотреть перерывы в работе до 10 минут для ежедневных занятий производственной гимнастикой под руководством инструкторов по физической культуре.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.3. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества, художественной самодеятельности.

10.4. Организовать массовые спортивно-культурные мероприятия (спартакиады, Дни здоровья, фестивали, турниры, смотры и др.).

Раздел 11. Защита трудовых прав работников

Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также Генеральным соглашением, Республиканским соглашением, отраслевыми, территориальными, иными соглашениями,

коллективными договорами и локальными актами организаций.

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов управления организацией с правом голоса (правом совещательного голоса).

11.2. ППО и ее выборный орган Профсоюзный комитет осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений и настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету, в иной профсоюзный орган, соответствующую профсоюзную правовую инспекцию труда либо уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессиональных союзов, о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (*ст. 370 ТК РФ*).

11.4. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.5. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (*статьи 379 и 380 ТК РФ*).

11.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в соответствии с ТК РФ образовать комиссию по трудовым спорам (КТС) и организовать её работу (*ст. 384 ТК РФ*).

11.7. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно организуют санаторно-курортное лечение и оздоровление работников организаций и членов их семей, отдых и оздоровление детей, учащихся и студентов в государственных и иных оздоровительных организациях с привлечением средств бюджета Республики Башкортостан, бюджетов муниципальных районов и городских округов, социальных фондов и иных источников.

11.8. Стороны рассматривают возможность включения в коллективные договоры обязательства работодателей по представлению в территориальный орган ПФР в электронном виде документов, необходимых для назначения пенсии работникам, письменно выразившим согласие (в том числе на передачу персональных данных), выходящих на страховую пенсию по старости в ближайшие 24 месяца, а также в отношении граждан предпенсионного возраста в соответствии с соглашениями об электронном информационном взаимодействии с Отделением ПФР по Республике Башкортостан.

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации

12.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах», Законом РБ «Об органах социального партнерства в РБ» и другими законодательными актами на принципах социального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений.

Добиваются выполнения Республиканского соглашения и коллективных договоров, законодательства в организациях республики.

Принимают меры по расширению круга работодателей, применяющих республиканские и отраслевые соглашения для регулирования социально-трудовых отношений, путем увеличения количества членов объединений работодателей и создания территориальных филиалов.

13.2. Работодатель обязуется создать условия для осуществления деятельности ППО и профсоюзного комитета (*ст. 377 ТК РФ*).

Работодатель обязуется:

12.3. Соблюдать права организаций профсоюза, действующих у данного Работодателя и ее

выборных органов, установленные законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями (*глава 58 ТК РФ*).

12.4. Не препятствовать представителям профсоюза, профсоюзным правовым и техническим инспекторам труда посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, соглашений.

12.5. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями в сроки, установленные законодательством, а в случае, если такие сроки не установлены в иные разумные сроки, в том числе по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников; подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

непосредственно затрагивающим интересы Работников (*статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, ст. 19 Закона Республики Башкортостан «Об профессиональных союзах»*).

12.6. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

12.7. Распространять предоставляемые Работникам данного Работодателя социальные льготы, гарантии и стимулирующие выплаты на освобожденных выборных руководителей, их заместителей и Работников аппарата ППО (*ст. 375 ТК РФ*).

12.8. Обеспечить участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации, в том числе по предоставлению представителям профкома свободного от работы времени с сохранением заработной платы для участия в заседаниях коллегиальных органов управления организации.

12.9. Расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие со штатными, в том числе освобожденными выборными Работниками ППО и Работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов ППО и не освобожденными от основной работы.

12.10. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов и ежемесячно и бесплатно перечислять одновременно с выплатой заработной платы Работникам членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчетный счет ППО в размере 1%.

12.11. Предоставить профсоюзным Работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в ППО, после окончания срока их полномочий либо в случае прекращения трудового договора с выборным Работником в связи с сокращением численности или штата прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии — другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия Работника в другой организации.

Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от основной работы профсоюзными Работниками после окончания срока их выборных полномочий, либо в случае прекращения трудового договора с выборным Работником в связи с сокращением численности или штата ППО, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации, а при ее отсутствии - другой равноценной работы (должности) в той же или с согласия Работника в другой организации.

12.12. Предоставлять свободное от работы время членам Профсоюзного комитета, иных выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального

союза (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.).

12.13. Предоставлять:

членам КТС свободное от работы время на период участия в работе данной комиссии с сохранением среднего заработка.

Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов выборных профсоюзных органов, КТС, представителей ППО в комиссиях (советах) на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

12.14. Не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций. Содействуют профессиональным союзам в их деятельности, признают за профсоюзными комитетами преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров. При заключении трудового договора с работником не препятствуют его вступлению в члены профсоюза. Не увольняют или другими способами не наносят ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или с согласия работодателя в рабочее время.

12.15. Поддерживают инициативу органа первичной профсоюзной организации по заключению коллективного договора и включению в него положений соглашений.

12.16. Содействуют сохранению условий коллективного договора основной организации в коллективных договорах дочерних обществ, созданных на базе структурных подразделений основной организации, с учетом характера их производственной деятельности.

12.17. Предоставляют первичной профсоюзной организации в безвозмездное пользование помещение с необходимой мебелью для хранения документации, а также проведения заседаний выборного органа первичной профсоюзной организации, позволяющее первичной профсоюзной организации быстро и эффективно выполнять свои функции и быть доступной для свободного посещения членами профсоюза.

12.18. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляют в порядке, установленном коллективным договором, на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

12.19. Принимают меры по обеспечению участия представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации, в том числе по предоставлению представителям профкома свободного от работы времени с сохранением заработной платы для участия в заседаниях коллегиальных органов управления организации.

12.20. Заключают коллективные договоры с профсоюзными организациями как представителями работников в организациях после обсуждения на собрании (конференции) работников и обеспечивают реализацию данных договоров.

12.21. Направляют на уведомительную регистрацию коллективные договоры и соглашения всех уровней социального партнерства в срок, установленный статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации, после предварительного согласования с вышестоящим профсоюзным органом, входящим в структуру Федерации профсоюзов Республики Башкортостан.

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 января 2024 года.

13.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа государственного или муниципального учреждения, изменения наименования Работодателя, его реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с его руководителем.

Решение о продлении срока его действия или о заключении нового коллективного договора принимается Сторонами не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

13.5. При ликвидации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

13.6. Приложения №№ 1 - 4 являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

13.7. Коллективный договор составлен в 4-х экземплярах, имеющих одинаковую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны.

Перечень приложений к коллективному договору:

№	Наименование	Количество страниц
1.	Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ Уфимский машиностроительный колледж	
2.	Положения об оплате труда работников ГБПОУ Уфимский машиностроительный колледж	
3.	Положение о материальном стимулировании работников ГБПОУ Уфимский машиностроительный колледж	
4.	Положение о служебных командировках работников ГБПОУ Уфимский машиностроительный колледж	

ГБПОУ Уфимский машиностроительный колледж
Прошито и пронумеровано
16 (шестнадцать) листов

Директор В.М. Муслин

